

УДК 336.322

О.Ю.ЕГОРОВА, канд. экон. наук

Харьковская национальная академия городского хозяйства

Ю.В.ЕГОРОВА, канд. экон. наук

Харьковский государственный технический университет строительства и архитектуры

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОГЛАСОВАНИИ ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Определены роль и методы корпоративного управления в согласовании интересов участников корпоративных отношений, в решении противоречий и проблем, возникающих в корпоративном секторе.

Визначено роль і методи корпоративного управління в узгодженні інтересів учасників корпоративних відносин, у рішенні протиріч і проблем, що виникають у корпоративному секторі.

The article analyzes a role and the methods of corporate management in the agreement of the relatives between corporate persons, in the decision of conflicts and problems that beginning in corporate sector.

Ключевые слова: корпоративное управление, корпоративные отношения, корпоративные конфликты, субъекты, акционеры, управляющий.

Продолжающиеся процессы глобализации мирового сообщества и расширение международных хозяйственных связей приводят к тому, что корпоративные отношения охватывают всё большие сферы деятельности общества. В связи с этим возникает необходимость обеспечения соответствующих норм, правил и механизмов, регулирующих эти отношения и направленных на разрешение противоречий корпоративной собственности и учёт интересов различных групп акционеров.

Проблемам и особенностям корпоративного управления в Украине посвящен целый ряд научных исследований, среди которых можно выделить труды Калинковой Т., Щербак О., Шершнёвой З. [1, 2] и др. Однако освещение роли корпоративного управления в согласовании интересов корпоративных субъектов требует дальнейшего анализа.

Целью статьи является определение роли и методов корпоративного управления в согласовании интересов участников корпоративных отношений, в решении противоречий и проблем, возникающих в корпоративном секторе.

Корпоративное управление определяется как сложный комплекс связанных между собой механизмов: организационно-правовых, экономических, мотивационных, социально-психологических и т.д. [1, с.52]. Каждая составляющая данного комплекса имеет свой специфический набор инструментов, мер, форм влияния на деятельность корпорации и корпоративного сектора в целом.

Корпоративное управление охватывает различные заинтересованные стороны корпоративных отношений, каждая из которых преследует свои собственные интересы. По нашему мнению, корпоративное управление представляет собой процесс регулирования взаимоотношений, складывающихся между различными субъектами корпоративного сектора с целью достижения оптимизации их интересов и снижения риска возникновения корпоративных конфликтов. Формирование системы корпоративного управления подразумевает выявление участников этого процесса, мотивов, которыми они руководствуются, а также ключевых механизмов их взаимодействия друг с другом.

По нашему мнению, сфера корпоративного управления охватывает следующие две ключевые группы субъектов корпоративного сектора:

- субъекты управления (менеджеры) и субъекты собственности (акционеры как крупные, так и мелкие);
- субъекты внутренней среды (инсайдеры – руководство корпоративного предприятия и его работники) и субъекты внешней среды (аутсайдеры – физические лица, институциональные инвесторы, иностранные инвесторы).

Взаимодействие экономических интересов данных субъектов и правовых институтов, регламентирующих это взаимодействие, является одной из основных проблем корпоративного управления. Она приобретает особое значение в свете продолжающихся корпоративных конфликтов.

В рамках устойчивой и сбалансированной правовой системы большинство акционеров принимают существующие правила и ориентируются на соблюдение действующего законодательства. В свою очередь в условиях неустойчивой правовой системы причиной корпоративного конфликта может быть как раз несовершенство нормативного регулирования корпоративной сферы, которая объективно не может учесть и предупредить возникновение противоречий интересов всех субъектов корпоративных отношений.

Согласованность целей, ожиданий и действий заинтересованных сторон возможна при наличии института корпоративного управления, который содержит информацию о доступном наборе альтернатив, а также о наилучшем варианте [2, с.163]. Институт в сфере корпоративного управления определяется как коллективная деятельность, призванная контролировать индивидуальную деятельность [3, с.5]. Он предусматривает установление правил, регулирующих хозяйственную деятельность субъектов корпоративных отношений, а также формирование механизмов, направленных на обеспечение соблюдения данных

правил и способствующих координации их поведения. Кроме того, институт корпоративного управления позволяет экономить на издержках прогнозирования реакций на действие со стороны других индивидов и организаций, а также устанавливает ограничения возможных действий за счёт исключения тех, потери от совершения которых, превысят выгоды. Тем самым он определяет множество возможных событий для каждого субъекта [4, с.89].

Возникновение конфликта интересов экономических агентов порождает проблему, связанную с затруднительностью распределения дополнительных доходов от взаимной координации поведения. При отсутствии центрального агента, реализующего распределение вознаграждения между субъектами, принципиальное решение данной проблемы видится в долевом делении дополнительного общего выигрыша. Однако, когда каждый акционер корпорации получает только часть общей дополнительной выгоды, в частности, от соблюдения её правил, в таком случае, он как единоличный субъект будет стремиться сократить объём усилий, направленных на соблюдение правил организации. С целью предотвращения этого должен функционировать управляющий, который будет осуществлять контроль за членами корпорации, и платить каждому в соответствии с его вкладом. При этом отмечается определённое противоречие: акционеры корпорации как коллективный субъект заинтересованы в осуществлении жёсткого контроля со стороны корпорации за поведением каждого индивидуального члена и в предотвращении его оппортунистического поведения, но каждый член как единичный субъект имеет стимулы к выходу из-под контроля.

При отсутствии контролирующего управляющего акционеры корпорации не заинтересованы в наложении на себя санкций и предпочтут их к себе не применять. В связи с тем, что обязательства возложения санкций не являются гарантированными, также возникает необходимость создания третьей стороны – управляющего, который обеспечит применение санкций в случае невыполнения субъектами корпоративных отношений данных ими обязательств. Это позволяет предвидеть увеличение издержек, вызванных применением санкций и сделать оппортунистическое поведение менее выгодным.

Однако, необходим и механизм управления поведением контролирующего управляющего – контроля за качеством исполнения им своих обязанностей и наказания за их невыполнение. Вследствие этого возникает так называемая проблема «контроля за контролёром». На практике существует несколько способов и механизмов, направленных на решение данной проблемы. Однако на каждый из них существуют

свои противодействия со стороны контролируемых, поэтому речь идёт лишь о смягчении конфликта. Одним из способов является наделение управляющего правом на остаточный доход. Но в условиях неопределённости, уклонения исполнителя от риска и при асимметричном распределении информации между поручителем и исполнителем подобное решение не позволяет достигнуть наилучшего результата и ведёт к потерям общественного благосостояния. Против участия управляющего – контролёра в прибыли существуют и другие аргументы. Даже если он получает право на весь остаточный доход, кроме прибыли существует ещё несколько факторов, влияющих на его поведение: собственный доход, свободное время, статус и др.

Перечисленные проблемы корпоративного управления могут быть решены с помощью составления контракта, который будет обеспечивать гибкость и адаптацию к изменяющимся условиям. При этом важными моментами являются: возможность изменения формальных правил – условий договора и эффективная процедура подобного изменения.

Одним из возможных путей обеспечения адекватного корпоративного управления является саморегулирование в рамках корпоративного сектора, которое обеспечивается посредством объединения множества экономических субъектов, осуществляющих свою хозяйственную деятельность на основе установленных ими правил, и контролирующего управляющего. При этом контролирующий управляющий обеспечивает соблюдение каждым членом организации её правил и, в частности, выполняет функции контроля за поведением членов организации и внесудебного урегулирования споров.

В целом усовершенствование системы корпоративного управления с целью согласования интересов корпоративных субъектов сводится к следующим направлениям:

- установление и изменение правил ведения корпоративными субъектами предпринимательской деятельности;
- развитие культуры контракта, в основе которого лежат отношения доверия между контрагентами;
- создание института несудебного регулирования на основе соглашения между корпоративными субъектами, которые коллективно устанавливают нормы и правила поведения, а также контролируют их выполнение;
- введение системы стимулирования корпоративных субъектов не только путём вознаграждений и поощрений, но и путём применения санкций в случае нарушения правил;

- механізми наблюдения и контроля за поведением корпоративных субъектов.

1.Шершньова З. Проблеми корпоративного управління в Україні // Економічні реформи сьогодні. – 2010. – №34. – С.51-56.

2.Калинкова Т.Б., Щербак О.С., Портня І.В., Щербак В. О. Особенности корпоративного управления в Украине // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №9(39). – С.162-167.

3.Шаванс Б. Типы и уровни правил в организациях, институтах и системах // Вопросы экономики. – 2003. – №6. – С.4-21.

4.Обыденев А. Институциональные особенности саморегулирования бизнеса // Вопросы экономики. – 2008. – №11. – С.88-89.

Получено 06.04.2011

УДК 330.87 : 658.014.1 (658.114.45 (334.722.8) : 334.711)

Я.В.КУДРЯ

Національний університет "Львівська політехніка"

СУТЬ, СТРУКТУРА І НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Запропоновано дефініцію системи корпоративного управління, проаналізовано підходи до їх побудови і розвитку, виявлено їхні недоліки й наведено напрямки удосконалення системи корпоративного управління України на прикладі машинобудування та промисловості держави.

Предложено дефиницию системы корпоративного управления, проанализированы подходы к их построению и развитию, выявлены их недостатки и приведены направления совершенствования системы корпоративного управления Украины на примере машиностроения и промышленности государства.

In the article had been given the definition of corporate governance, approaches to their construction and development, revealed their shortcomings and improvement areas are corporate governance system of Ukraine for example, engineering and industry of the state.

Ключові слова: акціонерне товариство, корпорація, корпоративне управління, система корпоративного управління, машинобудування, промисловість.

Теорія і практика розвитку акціонерних товариств (корпорацій) свідчить, що системи корпоративного управління повсякчас є обов'язковою й невід'ємною складовою вихідних положень та засад корпоративного управління (КУ). Це пов'язано з тим, що вони створюють підґрунтя для забезпечення і формування моделей корпоративного управління (МКУ), які відповідають особливостям національних економік й світовому досвіду КУ, здійснення результативного управління корпораціями. Однак забезпечення і здійснення результативного управління акціонерними товариствами (АТ) на базі використання відповідних систем корпоративного управління вірогідне лише у випадку,